



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional
asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Perez Garfias, Yolanda (ORCID: 0000-0002-3319-9330)

ASESOR:

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia quienes me brindaron su confianza y apoyo en la ejecución del presente estudio.

AGRADECIMIENTO

A las personas que participaron directa o indirectamente en la ejecución del presente estudio.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1.Tipo y diseño de investigación	20
3.2.Variables y operacionalización.....	21
3.3.Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis...	22
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5.Procedimientos	25
3.6.Métodos de análisis de datos.....	25
3.7.Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis de la variable gestión del talento humano (GTH) y sus dimensiones.	27
Tabla 2. Análisis de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.....	28
Tabla 3. Correlación, gestión del talento humano y satisfacción laboral.....	29
Tabla 4. Correlación entre gestión del talento humano y condiciones físicas y materiales.....	30
Tabla 5. Correlación entre gestión del talento humano y beneficios laborales y remuneración	31
Tabla 6. Correlación entre gestión del talento humano y políticas administrativas.....	32
Tabla 7. Correlación entre gestión del talento humano y desarrollo personal.....	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Esquema del diseño de correlación de variables.....	20
--	----

RESUMEN

El propósito de la investigación tuvo como objetivo describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral y sus cuatro dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas y desarrollo personal de los profesionales asistenciales de un Hospital II- I de Andahuaylas, 2021.

Se empleó el tipo de estudio básico, cuantitativo, nivel de estudio descriptivo – correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformado por 50 profesionales asistenciales, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario con escala tipo Likert para ambas variables.

Los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, siendo contrastado mediante la prueba de Rho de Spearman, representado por 0,658 que determina una correlación positiva entre ambas variables con un P valor = 0,000 ($p < 0.01$) bilateral, en conclusión, al mejorar la gestión del talento humano en el hospital II-I de Andahuaylas también se mejorará la percepción en la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales.

Palabras clave: gestión del talento humano, satisfacción laboral, recurso humano.

ABSTRACT

The purpose of the research aimed to describe how the management of human talent is related to job satisfaction and its four dimensions: physical and material conditions, labor benefits and remuneration, administrative policies and personal development of the healthcare professionals of a Hospital. II-I of Andahuaylas, 2021.

The type of basic, quantitative study, descriptive study level - correlational, non-experimental cross-sectional design was used. The sample consisted of 50 healthcare professionals, where the data collection instrument was the questionnaire with a Likert-type scale for both variables.

The results obtained indicate that there is a significant relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the care professional of a hospital II-I of Andahuaylas, Apurímac, being contrasted by means of the Spearman's Rho test, represented by 0.658, which determines a correlation positive between both variables with a P value = 0.000 ($p < 0.01$) bilaterally, in conclusion, improving the management of human talent in the hospital II-I of Andahuaylas will also improve the perception of job satisfaction of healthcare professionals.

Keywords: human talent management, job satisfaction, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano es considerado como el activo más importante que poseen las instituciones prestadoras de salud, donde su adecuada gestión ofrecerá una ventaja competitiva a las instituciones, reflejándose en prestación de servicios oportunos y de calidad, así mismo se consideran la base del sistema de salud por tener como principal objetivo mejorar la salud de la población. Por ende, las prácticas de gestión sobre el talento humano es fundamental para identificar y promover mejoras laborales, según (PAHO, 2020) señala al proceso de gestionar los recursos humanos, como el “conjunto de procesos y actividades que pone en funcionamiento, desarrollo y movilización de trabajadores de las instituciones de salud para lograr los objetivos trazados”, y que es necesario su reconocimiento para lograr un sistema sanitario estable.

A nivel internacional en Colombia la universidad de Harvard mediante la Escuela de salud Pública desarrolló un estudio sobre los recursos humanos (Fedesarrollo, 2017), donde se encontró factores críticos para implementar exitosamente las reformas de oferta y demanda del talento humano, se detectaron dificultades como la falta de algunos tipos de talento humano, inadecuada distribución, subutilización de profesionales médicos en los primeros niveles de atención y falta de instituciones encargadas de su planeación. En Eslovaquia la calidad en atención de salud y su desempeño profesional del médico se vieron mermados por la disminución del profesional sanitario y la carencia en la preparación de gerentes para administrar los recursos humanos (Blštáková & Palenčárová, 2021).

A nivel nacional aún se tiene deficiencias en gestionar adecuadamente el talento humano, que se ve reflejado en su distribución y disponibilidad inadecuada según las necesidades de cada región, siendo una distribución centralista donde, hay establecimientos con sobre stock de personal y otros que lo carecen, a esto se suman deficiencias en la infraestructura, equipamiento inadecuado, limitado abastecimiento de insumos y medicamentos que ocasionan insatisfacción y queja por parte de los pacientes y personal asistencial. Por otra parte la (OCDE, 2020) indica que el número de profesionales de salud por

habitante en el Perú se encuentra en promedio por debajo de América Latina y el Caribe, por ejemplo solo se tiene 1.3 médicos por cada 1000 habitantes.

A nivel local en el hospital II-I de Andahuaylas el proceso de incorporación y retención del recurso humano todavía es deficiente, se observa una alta rotación de profesionales especialista, existe un número limitado de profesionales según el nivel de capacidad resolutive, algunos servicios sufren restricciones en la continuidad de su atención lo que genera insatisfacción tanto de usuarios internos y externos. La satisfacción laboral es importante porque beneficia al personal de salud y al hospital ya que promueve que el trabajador tenga mayor permanencia y compromiso con su institución. De esta manera se tiene el interés de conocer el nivel de satisfacción laboral y las variables que influyen positiva o negativamente en el ambiente laboral, de cómo el trabajador percibe y se siente con su entorno.

Es así que se formuló el problema general con la interrogante ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac 2021?, y entre los problemas específicos planteados se encuentran ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las dimensiones condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas y con el desarrollo personal del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?.

Justificación, la importancia de la investigación radica en que el tema de estudio es nuevo a nivel local y servirá como antecedente para nuevos estudios, beneficiará al Hospital II-I de Andahuaylas brindándole de información fidedigna que ayude a mejorar las gestiones respecto al capital humano, con el propósito de obtener personal satisfecho con su labor, así mismo mejorar las falencias que puedan encontrarse como resultado del presente estudio.

Como justificación teórica es establecer si existe correlación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral del trabajador asistencial en el Hospital II-I Andahuaylas- Apurímac, 2021; metodológicamente servirá de guía para otras investigaciones de tipo correlacional, lo mismo que los

instrumentos de recolección podrán utilizarse en otros estudios similares; socialmente con la finalidad de aportar a la mejora y valoración del recurso humano de un Hospital II-I de Andahuaylas, por ser el recurso fundamental en la calidad de atención, es de importancia contar con recursos humanos satisfechos con su labor asistencial. La justificación legal, el estudio de investigación se empleará para la obtención del título de magister cumpliendo las normativas de la Universidad César Vallejo.

En tal sentido se planteó como objetivo principal describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital II-I de Andahuaylas - Apurímac 2021, y entre los objetivos específicos planteados se tiene describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las dimensiones condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas y con el desarrollo personal del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

Por ser una investigación cuantitativa se planteó como hipótesis general, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I Andahuaylas- Apurímac, 2021, hipótesis específicas, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones físicas y materiales, con los beneficios laborales y remuneración, con las políticas administrativas y con el desarrollo personal del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron importantes aportes de investigaciones realizadas a nivel internacional.

(Berinyuy, 2021), artículo sobre “Human Resource Management Practices, employee satisfaction and employee desire to quit. The case of Shisong Hospital in Kumbo Cameroon”, cuyo propósito fue establecer relaciones sobre prácticas en gestiones del recurso humano y la satisfacción que perciben los empleados del Hospital General Católico St. Elisabeth (SECGH) Shisong (Hospital Shisong), para la recopilación de datos se empleó el cuestionario, donde participaron 166 trabajadores y se realizó un análisis cuantitativo de Chi Cuadrado, se encontró que la relación es significativa y positiva entre gestión del recursos humanos y satisfacción del empleado, no encontró que la relación sea significativa entre gestión del capital humano e intención de sus empleados a renunciar; concluye que el hospital de Shisong debe realizar mejoras en la práctica de gestión de capital humanos y así mejorar su competitividad en el campo de la salud.

(Dzimbiri & Molefi, 2021), en su artículo “The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals”, con el propósito de establecer la gestión del talento con el impacto sobre satisfacción laboral de las enfermeras registradas, metodología empleada diseño cuantitativo, de tipo correlacional, transversal, donde participaron 834 enfermeras, concluyendo que las prácticas empleadas en gestionar el talento no contribuyó en satisfacer laboralmente al personal de enfermería. Este trabajo contribuye a ampliar los conocimientos y mejorar la comprensión sobre práctica de gestión de recurso humano en los hospitales públicos.

(Boakye, 2019), tesis sobre “An assessment of human resource management practices in private health facilities in the Kasoa north sub-district”, teniendo como objetivo evaluar prácticas sobre gestión de recursos humanos en establecimientos de salud privados - subregión norte de Kasoa, se trabajó con 57 miembros del personal obtenidos mediante muestreo intencional, teniendo como resultado que sólo el 37.7% de los trabajadores indicaron estar satisfechos con el esfuerzo de sus empleadores, en cuanto a difusión de puestos de trabajo

su mayoría se obtenían de amigos, la selección se basaba en el conocimiento, pero el 7.2 % de encuestados señaló que a veces se basaban en los antecedentes familiares, así mismo se determinó que las capacitaciones del personal según su regularidad eran totalmente inadecuadas.

(Sumah & Baatiema, 2019), artículo sobre “Decentralisation and Management of Human Resource for Health in the Health System of Ghana: A Decision Space Analysis”, cuyo objetivo fue investigar hasta qué punto la práctica de la descentralización transfiere la autonomía y discrecionalidad de la gestión a las unidades subnacionales, y su efecto del nivel de espacio de decisión sobre las gestiones del capital humano en salud, empleó el método mixto como diseño de estudio siendo la encuesta transversal y un análisis de documentos, para datos cuantitativos empleó el análisis descriptivo y para datos cualitativos se utilizó por contenido.

Como resultado se tuvo que la autoridad de gestión para funciones básicas de recursos humanos está centralizada en vez de transferirse a unidades subnacionales, existe discrepancias para evaluar el desempeño que ejercen los gerentes a nivel subnacional, en conclusión existe una limitada autonomía y discreción en gestionar el recurso humano por las unidades subnacionales teniendo posibles implicaciones contrarias en la contratación, desarrollo, retención, y distribución efectiva del personal de salud.

(Barrena Martínez, López Fernández, & Romero Fernández, 2019), artículo sobre “Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus”, cuyo objetivo fue determinar y brindar una proximidad académica de una serie de prácticas sobre recursos humanos socialmente responsables, la muestra para la investigación se creó con revisión de literatura académica, apoyado de un panel de expertos en 3 rondas de Delphi, los resultados demuestran un consenso académico del 80%, y respaldan la existencia de una configuración válida de 8 recursos humanos socialmente responsables, llegando a la conclusión que se contribuyó a definir una relación y perfil de políticas y prácticas sobre recursos humanos socialmente responsables y políticas determinadas por 32 prácticas.

Estas políticas formarían un nuevo y valioso modelo teórico, que ofrezca características particulares para unir la atención que se tiene por las preocupaciones sociales, humanas y éticas en gestionar el recurso humano.

(Alonso Carbonell, García Milian, López Puig, & Amador Gonzáles, 2018), artículo sobre “Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba”, planteándose como objetivo describir las gestiones acerca del personal que labora en el Centro Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, se empleó el método de investigación descriptiva transversal hecha en 2015, mediante un cuestionario auto administrativo donde participaron 33 trabajadores, concluyendo que es positiva la percepción sobre gestiones del recurso humano en esta organización, por otro lado se identificó mejoras relacionados a recursos materiales y bajo estímulo.

(Erkut, Nur Yıldız, & A.Zafer, 2018), en su artículo “Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction”, teniendo como objetivo analizar los efectos del componente gestión del talento dentro del sector financiero sobre la satisfacción de los empleados, se aplicó a 201 personas un cuestionarios de 53 preguntas, donde las prácticas de la gestión de personas posee influencias notables sobre los recursos humanos, se concluyó que un sistema de desempeño justo y confiable aumenta el sentimiento de confianza de los empleados, cuando existe retroalimentación a los empleados también afecta positivamente en su satisfacción.

Por otra parte se cuentan con importantes estudios de investigación nacional de:

(Espinoza Borja, 2020) tesis sobre “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la gerencia regional de salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, cuyo objetivo fue establecer como están relacionadas estas variables con respecto a la gerencia regional de salud La Libertad, periodos de COVID-19, aquí se aplicó la metodología descriptivo correlacional y diseño transversal, empleó una encuesta estructurada a 106 trabajadores, donde concluyó que hay una importante relación de las actividades de gestión que se realizan sobre el talento humano y sus cuatro dimensiones: relaciones entre las personas, estilo de dirección, sentidos de pertenencia, valores, retribución y estabilidad con variable satisfacción laboral. Este trabajo nos aporta a realizar

otras investigaciones para determinar la relación positiva o negativa de variables tomadas en el estudio.

(Romero Gutierrez, 2019) Investigó en una tesis sobre “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Lima, 2019”, donde el objetivo estuvo enfocado en establecer la relación de satisfacción laboral del empleado con la gestión del recurso humano, empleó la metodología aplicada, descriptivo-correlacional, de corte transversal, empleó como instrumento el cuestionario aplicándose a 65 trabajadores, llegó a concluir en una correlación significativamente altamente entre ambas variables satisfacción laboral y gestión del recursos humanos, así mismo existe correlación significativamente altamente entre las gestiones del recurso humano y satisfacción laboral y sus dimensiones.

(Avila del Valle, 2018) tesis sobre “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal asistencial de salud, Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018”, cuyo objetivo estuvo enmarcada en determinar la manera como está relacionada las prácticas en gestionar el talento con la satisfacción laboral de trabajadores asistenciales, la investigación fue de tipo correlacional causal, descriptivo - explicativo, la muestra estuvo conformada por 176 trabajadores del hospital. Concluye que hay una correlación importante y fuerte entre satisfacción laboral del trabajador asistencial y las actividades de gestión del talento.

(Godoy Ramos, 2016) tesis sobre “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016”, el objetivo fue entablar si hay relación entre esta dos variables en trabajadores que pertenecen al servicio de enfermería, empleó el enfoque cuantitativo, básico, no experimental, cuya aplicación fue un cuestionario a 93 enfermeras de dicho hospital, donde llegó a concluir que no hay relación moderada de variable gestión de los recursos humanos con satisfacción laboral en forma positiva y según su hipótesis principal la satisfacción se ubica en un nivel de satisfacción mediano.

(Daza Alvarado, 2015), tesis sobre “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital

Arzobispo Loayza 2015”, como objetivo planteó establecer si está relacionada las dos variables planteadas para el personal de enfermería, el estudio concluyó sobre la existencia de una relación positiva y significativa entre estas variables de estudio.

En cuanto a las bases teóricas: La designación sobre gestión del talento humano lo propuso por primera vez McKinsey y Company en 1997, para referirse al proceso de captación y retención del talento.

La Gestión de Talento Humano se refiere a las políticas y prácticas necesarias para dirigir los temas que se vinculan con las relaciones humanas del trabajo administrativo en las organizaciones, donde la correcta gestión aporta múltiples ventajas, propicia una mejor comunicación y clima laboral en todos los niveles de la organización, incrementa la eficiencia y eficacia en las diferentes áreas de trabajo, por disminuirá la rotación de personal y por ende se retiene el talento humano (Gestión del talento humano: Clave para lograr el éxito en las compañías, 2020), ya que según (Ramlawati, Trisnawati, & Yasin, 2021) indica que las personas se encuentran más satisfechas con su trabajo cuando existe menos rotación.

(Fajardo, Fajardo, & Pinto, 2020) Indican a las actividades de gestionar los talentos como procesos integrales y clave para desarrollar ventajas competitivas en base a capacidades, potencial y habilidades de los trabajadores, referentes a las metas y misiones que posea la organización. por su parte (Alles, 2016) indica que la GTH ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones, las cuales han entendido que este talento es un factor de competitividad y diferenciación difícil de ser replicado por la competencia, debido a que (De La Calle Durán, García Muiña, & Osuna, 2020) el talento tiene vinculación estrecha con las características de la persona, es así que la gestión del talento así concebida comprende a las personas como el recurso que se puede adquirir, moldear y utilizar para ayudar a cumplir los planes de la empresa.

Con respecto a los subsistemas o dimensiones, para el presente estudio se tomó de referencia al autor Idalberto Chiavenato, es así que según (Chiavenato I. , 2019) “los procesos básicos en la gestión de personas son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y evaluar a las personas”.

En la PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS O INTEGRACIÓN se tienen dos aspectos importantes:

- Reclutamiento de personal: Está relacionado con el ingreso del personal al sistema institucional, abastecimiento del personal para el adecuado desarrollo y funcionamiento, están comprendidas las acciones de estudio de mercado, reclutamiento, selección y aprovisionamiento de las actividades de la organización (Chiavenato I. , 2019).

El reclutamiento comprende involucrarse en la búsqueda de personas adecuadas para desarrollar las actividades de un puesto laboral, se tienen 2 fuentes de reclutamiento:

- ✓ Reclutamiento interno: orientado a las personas que trabajan dentro de la institución para ser promovidos a nuevos cargos.
 - ✓ Reclutamiento externo: se consideran a personas fuera de la institución, donde su ventaja es el aporte de nuevas ideas.
- Selección de personas: Según (Malagón Londoño, Pontón Laverde, & Reynales Londoño, 2016), el proceso de selección tiene 5 componentes: Formación de inscripción, entrevista y evaluación, exámenes o prueba de selección, verificación de las referencias entregadas y análisis de resultados y escogencia (p.89).

Respecto a la ORGANIZACIÓN, ésta se refiere a la distribución y asignación de responsabilidades y funciones, donde el trabajador se somete a un proceso de socialización organizacional como la instrucción de valores, las normas y conductas exigidos por la institución. Está comprendido desde su incorporación del nuevo, su ubicación en el puesto requerido y la evaluación de su desempeño en el cargo. Como lo menciona (Chiavenato I. , 2010) la organización es el componente que se refiere al establecimiento y la implantación de los modos de trabajo, se deben establecer objetivos claros e instaurar acciones imprescindibles que aseguren resultados en tiempo y costos. Se mencionan tres puntos:

Primer punto la planeación del trabajo - socialización, proceso que se en el comienzo del empleo, para instaurar un ambiente de trabajo claro y favorable

(Malagón Londoño, Pontón Laverde, & Reynales Londoño, 2016). Segundo la descripción y análisis de puestos, es la definición donde se encuentra documentada, que se identifica, se describe, se explica y define un puesto como obligaciones, se describen responsabilidades y condiciones especificadas (Chiavenato I. , 2010) y tercero la evaluación del desempeño, es una serie de pasos empleados para determinar y juzgar el valor, las cualidades y competencias del trabajador, sobre todo, la cooperación que realiza a los intereses de la organización (Chiavenato I. , 2010).

El siguiente proceso es la RETENCIÓN O MANTENIMIENTO, donde se refiere a que la organización anime a sus trabajadores a continuar laborando en la institución, por medio de acciones que garanticen el estado físico, psicológico y social del trabajador. Poniéndole atención sobre los estilos de administración, vinculado a los trabajadores, seguridad en el trabajo y las actividades de higiene, para garantizar al interior de la institución calidad de vida, con trabajadores satisfechos y motivados (Chiavenato I. , 2010). En este punto encontramos:

Remuneración, constituye una serie de gratificaciones y servicios que percibe un empleado en retribución de su trabajo, consiste en un proceso de intercambio, donde la empresa obtiene resultados de un trabajo y por el otro el personal espera recibir una retribución o compensación por su trabajo. Es un medio de recompensación eficaz a la responsabilidad de ejecutar las actividades encomendadas a los colaboradores dentro de las organizaciones, siendo también un medio de motivación efectiva (Abril Freire, 2018). Presenta 3 componentes:

1. La remuneración básica o fija: corresponde a la forma como se administra los sueldos y salarios. Está determinada en base a la cantidad de tiempo que está contratada ya sea por horas, semanas o meses, donde la cantidad a recibir es en forma regular por el puesto que asume en la organización.
2. Incentivos salariales: Es variable y está relacionada con la producción la persona (productividad lograda), y los incentivos (porcentajes y comisiones).

3. Remuneración indirecta o prestaciones, como son seguridad social y prestaciones que es común para todos los empleados independientemente de su puesto (Chiavenato I. , 2019).

Planes de prestaciones sociales, dadas por las ventajas, comodidades y servicios que la institución brinda a su personal, cuyo propósito es evitar esfuerzo y preocupación. Su financiamiento puede ser cubierto en forma parcial o total por la institución, pero casi nunca por los trabajadores (Chiavenato I. , 2019), es una forma de retener la fuerza laboral en un excelente nivel de productividad y la vez satisfechos.

Calidad de vida en el trabajo (higiene y seguridad), son un conjunto de medidas preventivas que busca resguardar el bienestar físico y mental del empleado, evitando algún riesgo en su salud provocados por las actividades propias del puesto donde labora y el entorno físico. Hoy en día la seguridad e higiene no sólo se enfocan al estado de la seguridad industrial o ergonómicos, también abarca el aspecto psicosocial como la estrés laboral y la ansiedad.

Relaciones con los colaboradores- estilos de administración, están relacionada a las actividades del capital humano, al trato y movimientos de los trabajadores al interior de la organización. Sus relaciones dentro de la institución con sus colaboradores como pueden ser los ascensos o promociones, transferencias, separaciones por jubilación y renuncias (Chiavenato I. , 2019).

El proceso también comprende el **DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS** que a su vez está compuesta por 3 estratos: capacitación y desarrollo personal que se ubican en los estratos menores o de aprendizajes individuales basados en la psicología industrial, y el desarrollo organizacional que pertenece al estrato más amplio que está centrado en la psicología organizacional, es decir, la manera de aprender y desarrollarse de una organización. Se toma como soporta al aprendizaje individual o en equipo y el aprendizaje organizacional.

- Capacitación, es el adiestramiento del personal con el propósito de mejorar sus desempeño en el puesto o ámbito laboral, lo que incrementará su productividad y evitará riesgos de trabajo, el objetivo de capacitar está

destinada a reforzar sus habilidades, conocimientos y destrezas para hacer frente a cambios repentinos que puedan surgir en la organización (Abril Freire, 2018).

- Desarrollo personal, es un proceso que muestra cómo se desarrollan las personas y las organizaciones mediante el aprendizaje continuo y el cambio en sus comportamientos, siendo estrechamente relacionados con la educación, es decir, preparar a sus colaboradores en su cargo y para el ambiente dentro y fuera del trabajo (Abril Freire, 2018).
- Desarrollo de la organización, es una serie de procedimientos orientados a aprender (espontáneas y propuestas) según las vivencias pasadas y presentes que ofrece la organización, en un tiempo específico, para brindar ocasiones de mejora al rendimiento y desarrollo personal (Chiavenato I. , 2010).

El componente de EVALUACIÓN O AUDITORIA, referida a la acción de controlar la calidad de cómo se desarrollan las actividades y evaluar su aporte de estas actividades a las estrategias institucionales, con el objetivo de conocer el estado actual de cada una de las tareas que vienen ejecutándose, e identificar los servicio y áreas para mejorar, siendo aquellas que funciona bien y otras que coadyuvaron a lograr el éxito de la organización.

En relación al aspecto de satisfacción laboral está en base a la percepción y expectativas que tienen los trabajadores sobre su institución.

La satisfacción laboral del trabajador es considera como un estado emocional de logro en el trabajo. Generalmente, se argumenta que la satisfacción laboral está asociada con la salud de las personas y la producción en el trabajo. En otras palabras, la satisfacción laboral implica que los empleados disfruten haciéndolo, a la perfección y siendo recompensados por los esfuerzos empeñan (Kumar & Manisha, 2018). El reto actual de las organizaciones a nivel gerencial engloba a los directivos, y debe llevar una buena relación con el recurso a su cargo (Peña Robles, Martínez Melendres, & Méndez Magaña, 2021), debido a que la satisfacción laboral puede mejorar la productividad de las

organizaciones conduciendo a comportamientos positivos de los colaboradores (Maleka, Dachapalli, Ragadu, Schultz, & Van Hoek, 2020).

Estudios sobre factores intrínsecos de satisfacción revelaron que en algunos casos, los empleados tienen mayor compromiso o vigor cuando trabajan en instituciones donde los directivos no tratan mal (Seymour & Geldenhuys, 2018). Así mismo algunas evidencias indican que la posibilidad de balancear los roles familiares y laborales también influye sobre la satisfacción del empleado (Gabini, 2020).

Según (Meliá, Zornoza, Sanz, Morte, & González, 1987) señala 6 factores:

1. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, engloba satisfacción en relaciones de trato y supervisión de parte de los jefes de la organización.
2. Satisfacción respecto al ambiente físico del sitio de labores, relacionada con los medios y recursos que brinda la organización, se tienen: disponibilidad de espacios, iluminación ruidos, temperatura entre otros.
3. Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas adicionales, se refiere a las comisiones, remuneraciones, horas extras, oportunidades de formación, etc.
4. Satisfacción intrínseca del trabajo, es decir, con el tipo de actividades y tareas, satisfacción que brinda el propio trabajo, etc.
5. Satisfacción con las remuneraciones, prestaciones básicas y seguridad de empleo, está relacionado a la satisfacción con: salario recibido, pago por horas extras y antigüedad, seguridad social, horario de trabajo, condiciones de jubilación, etc.
6. Satisfacción con las relaciones interpersonales, es decir, distancia física entre compañeros de trabajo, visibilidad de los compañeros del trabajo, las relaciones entre trabajadores del mismo nivel jerárquico, etc.

La teoría bifactorial de Herzberg nos indica que existen factores de higiene y motivación. Según (Steele- Moses, 2021) indica que la teoría motivacional de Herzberg se definen como intrínsecamente gratificantes, inspiran a los

trabajadores a desempeño superior y más predictivos de la satisfacción en el ambiente laboral, por otro lado los factores de higiene se consideran esenciales pero no predice la satisfacción positiva en el ambiente de trabajo a largo plazo. Esta teoría señala que el rendimiento del personal depende del grado de satisfacción que experimentan en su ambiente de trabajo, un trabajador encuentra mayor satisfacción cuando su ambiente laboral es favorable. Los factores que estimulan son los factores de motivación e higiene.

Los factores de Higiene están relacionadas con necesidades primarias (pirámide de Maslow), con el entorno del área de trabajo. Aquí se encuentran:

- ✓ Factores económicos: relacionados a los beneficios y salarios que percibe el empleado, donde una inadecuada dotación salarial producirá insatisfacción al trabajador.
- ✓ Condiciones de trabajo: Está relacionado al ambiente laboral, estado de la infraestructura, iluminación, limpieza, entre otros.
- ✓ Seguridad laboral: abarca las políticas administrativas de la institución las reglas de trabajo que sean justas, normas bien definidas.
- ✓ Factores sociales: es el ambiente laboral, las interrelaciones con los compañeros de trabajo, los jefes o subordinados, que debes ser respetuosas y apropiadas.
- ✓ Beneficio adicionales: como pueden ser seguros familiares, beneficios físicos, programas de ayuda para sus empleados.

En tanto que los factores de motivación tienen que ver con las necesidades secundarias

- ✓ Trabajo estimulante: consiste en el desarrollo pleno del trabajo, por ser importante e interesante.
- ✓ Autorrealización, logro: cuando persona logra obtener sus objetivos y alcanza sus aspiraciones, incrementa su satisfacción.
- ✓ Reconocimiento: El reconocimiento por los logros obtenidos en su trabajo otorga satisfacción al empleado.
- ✓ Responsabilidad: se incrementa el autocontrol de los empleados cuando los superiores los controlan sobre ellos.

Dentro del marco conceptual se tiene:

Gestión del talento humano.

Definición 1: Gestionar el talento humano, es tomar decisiones y acciones gerenciales de la organización que aplican a personas, teniendo por objetivo buscar la mejora continua en la planeación, implantación y control de estrategia organizacional, donde toma en cuenta las interrelaciones con su entorno (Cuesta Santos, 2017).

Definición 2: “Proceso estratégico de contratación, capacitación, acompañamiento profesional, motivación y recompensa del personal. Debe estar en concordancia con los objetivos de su organización” (OIT, 2016).

Definición 3: La gestión del recurso humano es la doctrina que está encargada de administrar a los empleados y personas que trabajan en una organización para obtener los objetivos de las dos partes (Lacalle García, 2016).

Integración de recurso humano

Definición 1: Es la vía de ingreso a la organización, y solo se apertura a postulantes que ofrecen cualidades y capacidades acordes a ella, poseen métodos de filtración para identificar las características valiosas y deseables para alcanzar los objetivos (Chiavenato I. , 2010).

Definición 2: Es un proceso de admisión donde la empresa contrata y selecciona al mejor candidato para que ocupe un puesto, donde su reclutamiento y selección debe contar con una planificación estratégica para lograr el objetivo encaminado (Abril Freire, 2018).

Definición 3: Es la fase que se encarga del capital humano, y contempla los procesos de análisis de mercado, su reclutamiento, la selección de personal, la asignación de actividades de la organización (Chiavenato I. , 2019).

Organización de personas

Definición 1: El proceso de organización abarca la incorporación de nuevos trabajadores a la institución, diseño de puestos y su evaluación del rendimiento en su puesto. Trata de instaurar un ajuste las conductas del individuo a sus necesidades y objetivos institucionales (Chiavenato I. , 2019)

Definición 2: Es definir la cantidad de trabajadores que necesita la organización, las tareas a realizarse, los cargos que ocuparán y la clase de sueldo que deberán asignar a los trabajadores (Werder, Davis, & Guzmán Brito, 2014).

Definición 3: Es una actividad que trata de enseñarles a los nuevos integrantes, de cómo está estructurado y designado las responsabilidades entre los miembros de la organización y como pueden contribuir en este aspecto (Colmenares & Medina, 2015).

Retención de personas

Definición 1: Retener el talento es asegurar que continúen laborando aquellos profesionales catalogados con alto potencial de desarrollo dentro de la institución evitando que este recurso se marche a la competencia, siendo necesario el estudio de paquetes retributivos ya que si son demasiado bajos pueden ocasionar alta rotación de personal (De La Calle Durán, García Muiña, & Osuna, 2020).

Definición 2: Consiste en preservar la tranquilidad y mantenerlos satisfechos y motivados a los trabajadores, brindarles buen estado físico, psicológico y social para su permanencia en la institución (Chiavenato I. , 2010).

Definición 3: Es un elemento primordial tener motivados y mantener la fuerza laboral mediante una compensación adecuada, los trabajadores deben percibir remuneraciones justas a cambio de una actividad productiva (Werder, Davis, & Guzmán Brito, 2014).

Desarrollo y capacitación

Definición 1: La capacitación en el trabajo es fundamental para obtener el grado de rendimiento y calidad requeridos, porque contribuyen a disminuir las rotaciones del trabajador, que repercuten en la seguridad laboral y eficiencia operativa de la institución (Quintanilla Lozano, 2018).

Definición 2: Desarrollo es sumar a los perfiles personales, las cualificaciones profesionales exigidos según el perfil profesional que se pretende, también pueden incluir el desarrollo personal, donde se intenta proveer

de aquellas cualidades personales que carece el trabajador, siendo esta última la más difícil de desarrollar (De La Calle Durán, García Muiña, & Osuna, 2020).

Definición 3: Desarrollar a las personas es ofrecerles toda la información primordial para que desarrolle nuevos pensamientos, ideas, actitudes y soluciones que cambien sus hábitos y conductas para lograr más eficiencia en sus diversas actividades (Chiavenato I. , 2010).

Evaluación de personas- auditoría

Definición 1: La evaluación es la valoración sistemática del desempeño de los trabajadores para estimular el valor, la excelencia y cualidades del personal que cumple un rol dentro de la organización (Chiavenato I. , 2019).

Definición 2: evaluar el desempeño consiste en un proceso de aporte primordial en mejorar del desarrollo y rendimiento de sus trabajadores, a su vez ayuda a fortalecer positivamente en su buen comportamiento o corregir aquellos que sean erróneos, su principal aporte es la retroalimentar a la formación (Cuesta Santos, 2017).

Definición 3: La evaluación del desempeño consiste en medir el nivel de cumplimiento y el grado en que se ajusta con el perfil solicitado por la institución, por otra parte estos resultado ayudarán a generar recomendaciones con el propósito de que el trabajador mejore en el desempeño de sus funciones (Arbeláez, Manrique Losada, Gasca Hurtado, & Machuca Villegas, 2021).

Satisfacción laboral.

Definición 1: Es un constructo complejo y multifactorial, que está referido a la reacción afectiva que el ser humano ser tiene con el entorno laboral (Marques, y otros, 2020).

Definición 2: La satisfacción en el trabajo es la vinculación de aquellos sentimientos relacionados con la labor que se realiza en su ambiente de trabajo. (Nazneen, Mann, & Mishra, 2018).

Definición 3: La satisfacción laboral implica que los empleados disfruten hacerlo, haciendo a la perfección y siendo recompensados por los esfuerzos de uno. (Kumar & Manisha, 2018) Condiciones físicas y laborales.

Condiciones físicas y laborales.

Definición 1: Las condiciones físicas consideran los aspectos medioambientales donde se ejecuta la tarea, la luminosidad, el ruido, la disposición del área, como están ubicados los trabajadores y sus equipos. Este aspecto favorece el confort de los empleados que pasan muchas horas en el trabajo y afecta en el desarrollo sus actividades (Bordas Martinez, 2016).

Definición 2: Las condiciones del trabajo tienen poder de influencia en la salud, el confort, el desarrollo, el desempeño de los trabajadores y su satisfacción. (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levy, 2001).

Definición 3: Condiciones ambientales que rodean a los empleados mientras laboran, como exposición a ruidos, temperaturas extremas, gases tóxicos, agentes químicos, mala o excesiva iluminación (Chiavenato I. , 2019).

Beneficios laborales y remunerativos (retribución)

Definición 1: Abarcar toda propuesta de valor de los empleados, como son: compensaciones, beneficios, oportunidades de capacitación, desarrollo profesional, entre otros (Müller, 2020).

Definición 2: El pago (compensación o remuneración) es el elemento de recompensa más utilizado como estrategia de retención (Bussin, Nicholls, & Nienaber, 2016).

Definición 3: La remuneración comprende todas los tipos de pago o compensaciones que otorgan a sus empleados y que surgen de su trabajo (Chiavenato I. , 2010).

Políticas administrativas.

Definición 1: Se define como una serie de políticas de la práctica administrativa, que se basan en los principios, directrices y reglas que se formularon o fueron adoptadas por una organización (Espinoza Muñoz, Pivaque Baque, & Dávila Medina, 2018).

Definición 2: Conjunto de normas que marcan las intenciones y orientación de organizaciones, relacionados a selección promoción y formación de personal (Lockwar Sanchez & Acosta, 2018).

Definición 3: Se considera un sistema deliberado y estructurado de principios que están orientadas a tomar decisiones de la organización, donde se aspira a obtener resultados racionales (Enciclopedia Concepto, 2021).

Desarrollo personal.

Definición 1: Tienen como objetivo mejorar las habilidades de las personas para que puedan cumplir con los objetivos relacionados con el desempeño (Sharma & Taneja, 2018).

Definición 2: El desarrollo tiene una perspectiva futurista, ya que equipa progresivamente a los empleados con competencias para enfrentar los desafíos futuros. El desarrollo es un proceso en desarrollo y no se centra específicamente en el trabajo actual (Katou, 2017).

Definición 3: (Lacalle García, 2016) define como un procedimiento que apoya en la obtención de conocimientos de los trabajadores, efectuando los cambios necesarios. Este proceso contempla un cambio, donde se intenta hacer una reforma y mejorar las competencias del personal que no tienen niveles altos de desempeño cuyo objetivo conseguir nuevas tareas.

III. METODOLOGÍA

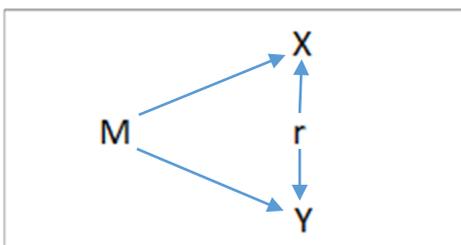
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación se delimita en un estudio tipo básico según ya que su principal motivación es expandir conocimientos sin crear ni inventar algo nuevo y de carácter cuantitativo donde el objetivo es desarrollar y emplear modelos matemáticos, hipótesis y/o teorías relacionados con los fenómenos (Rodríguez Sánchez, 2020) y según la planificación y obtención de datos es de tipo corte transversal, donde busca conocer y entender las relaciones que tiene la gestión del talento humano con la satisfacción laboral. Se emplea cuando su propósito es describir las características que se estudian de los elementos que conforman la muestra, siendo estos haber sido seleccionados o no al azar (Hernandez, et al., 2018).

Nivel de investigación: Posee características de un estudio descriptivo-correlacional, ya que se analizan y se relacionan las gestiones del talento humano con los componentes de satisfacción laboral de los profesionales de un Hospital II-I de Andahuaylas. Es así que (Rodríguez Sánchez, 2020) indica que “los estudios correlacionales se refieren a investigaciones sistemáticas o estudios estadísticos que asocian dos o más variables sin la necesidad de establecer causa y efecto, teniendo como diseño el siguiente:

Figura 1

Esquema del diseño de correlación de variables



Dónde:

- M: Muestra
- X: Gestión del talento humano
- Y: Satisfacción laboral
- r: Nivel de correlación

Método de investigación: El método que se empleó para demostrar y cumplir con los objetivos, es de tipo Hipotético-Deductivo donde indica que tomando ciertos principios, leyes o teorías se originan respuestas para explicar el fenómeno y que retornan a ser confirmadas en la práctica” (Hernandez, et al., 2018).

Diseño de la investigación: El diseño empleado es no experimental, de corte transversal. No es experimental según (Hernandez, et al., 2018) no hay manipulación de variables por parte del investigador que ocasione cambios, ya que estos fenómenos se estudian tal cual se desenvuelven en su entorno natural, analizando o describiendo las variables y las relaciones que pueden existir entre ambas.

Según los investigadores (Nill & Cortéz Suarez, 2018) el diseño transaccional consiste en estudiar fenómenos o hechos en un punto del tiempo, donde analiza la relación entre un conjunto de variables.

3.2. Variables y operacionalización

- ✓ **VARIABLE X:** Gestión del talento humano

Dimensiones:

- X1. Integración
- X2. Organización
- X3. Retención
- X4. Desarrollo
- X5. Evaluación

- ✓ **VARIABLE Y:** Satisfacción Laboral

Dimensiones:

- Y1. Condiciones físicas y materiales
- Y2. Beneficio laboral y remuneración
- Y3. Políticas administrativas
- Y4. Desarrollo personal.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

POBLACIÓN

“Es un conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios” (Arias Gómez, Villasís Keever, & Miranda Novales, 2016). La población viene a ser un conjunto de unidades de análisis que participaron en el estudio y tienen características en común. La población considerada para la presente investigación, lo conforman 106 profesionales asistenciales de un Hospital II-I de Andahuaylas, 2021.

MÉTODO DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA

“La muestra es un subconjunto del universo o población de quien se recolectan los datos” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), y son representativas para generalizar los resultados hallados en la muestra a la población ya que comparten las mismas características. En el presente estudio se tomó a 50 profesionales asistenciales de un Hospital II-I de Andahuaylas Apurímac 2021.

Criterios de inclusión:

- ✓ Todos los trabajadores profesionales asistenciales
- ✓ Profesionales que acepten participar de la encuesta de manera voluntaria

Criterios de exclusión:

- ✓ Profesionales CAS- Córdic
- ✓ Profesionales que no deseen participar de la encuesta
- ✓ Profesionales administrativos
- ✓ Personal técnico
- ✓ Personal de vacaciones o con licencia.

MUESTREO

Es un procedimiento que concede seleccionar diferentes unidades de estudio que conforman la muestra, donde la finalidad es obtener los datos necesarios para una investigación a realizar (Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, 2018).

En este estudio se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, por encontrarse en periodo de emergencia sanitaria en todo el Perú, abarcó a 50 profesionales de un hospital II-I de Andahuaylas que aceptaron participar del estudio.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis son aquellas que poseen características similares y que se ubican en un ámbito determinado. Se puede decir que son propiedades, características o cualidades de personas objetos o fenómenos o hechos donde se aplican los instrumentos para medir las variables en investigación (Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, 2018). La unidad de análisis del presente estudio es el profesional asistencial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Conjunto de instrumentos, herramientas y procedimientos para recabar información.

Para ambas variables se emplearon como técnica la encuesta, “es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está orientada sólo a personas y otorga información sobre sus opiniones, percepciones o comportamientos” (Arias Gonzales, 2020).

Instrumentos: Son medios que el investigador utiliza para obtener información sobre el problema planteado, para estas variables se utilizará el cuestionario.

El instrumento se basó en una serie de preguntas enumeradas que poseen alternativas para que el encuestado responda, donde cada respuesta conducirá a diferentes resultados (Arias Gonzales, 2020).

Variable X: gestión del talento humano.

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario sobre gestión del talento humano.

Autor : José Elvis Ávila del Valle.

Año : 2018

Adaptado : Yolanda Pérez Garfias

Estructura : Está conformado por 17 ítems dividido en 5 dimensiones: integración de personas con 3 ítems, organización de personas con 3 ítems, retención de personas con 5 ítems, desarrollo de personas con 3 ítems y evaluación de personas con 3 ítems.

Duración : Un aproximado de 10 minutos.

Ámbito : Aplicación individual

Codificación: Es de tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (1, 2, 3, 4, 5)

Validez : Realizado mediante el test KMO (Kaise-Meyer-Olkin) con 0.716, donde el instrumento es aplicable estadísticamente.

Confiabilidad: Realizado mediante Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.919, siendo un instrumento confiable.

Calificación (Baremos): No adecuada, adecuada, muy adecuada.

Variable Y: satisfacción laboral.

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de satisfacción laboral S10/12

Autor : José L. Melia y José M. Peiró.

Año : 1998

Adaptado : Yolanda Pérez Garfias

Estructura : Está conformado por 12 ítems

Duración : Un aproximado de 10 minutos.

Ámbito : Aplicación individual

Codificación: Es de tipo Likert: Muy insatisfecho, insatisfecho, neutral, satisfecho, altamente satisfecho (1, 2, 3, 4, 5)

Validez : Posee un Alpha de 0.88

Calificación (Baremos): Insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

3.5. Procedimientos

Se cumplió con el trámite documentario respectivo y se obtuvo el permiso de la institución para aplicar el instrumento.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se emplearon paquetes estadísticos IBM SPSS Statistics versión 25 y Excel 2010 para procesar los datos obtenidos.

- ✓ **Análisis descriptivo:** Es un serie de técnicas numéricas y gráficas para describir los valores, datos o puntuaciones alcanzadas para cada variable (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Se llevó acabo utilizando la distribución de frecuencias (tablas y gráficos), lo que permitió conocer y comprender la distribución de los datos recolectados de cada variable para su análisis exacta.

- ✓ **Análisis inferencial:** también llamada inductiva, trata de sacar conclusiones de una población en estudio, a partir de la información que proporciona una muestra representativa de la misma (Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, 2018).

Se empleó prueba estadística correlación de Spearman para evaluar las hipótesis planteadas acerca de la relación entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló respetando los criterios éticos de honestidad y claridad, que cumplen con los aspectos éticos promovidos por la Universidad César Vallejo, aplicando el paquete informático Turnitin.

El ministerio de salud del Perú indica que, el interés de la ciencia no debe prevalecer por encima de los derechos, seguridad y bienestar de las persona

que conforman el estudio; por tanto es necesario fomentar y asegurar que toda investigación en salud con seres humanos se realice éticamente (Ministerio de Salud, 2020). Así mismo se indica que “deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal” (Asociación Médica Mundial, 2013).

Las investigaciones en seres humanos debe realizarse respetando los derechos y el bienestar de los participantes en la investigación (CIOMS, 2016). Se respeta los derechos humanos.

“La participación de personas capaces de dar su consentimiento informado en la investigación debe ser voluntaria, ninguna persona capaz de dar su consentimiento informado debe ser incluida en un estudio a menos que ella acepte libremente” (Asociación Médica Mundial, 2013). Se aplica y se respeta el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Tabla N° 1

Análisis de la variable gestión del talento humano (GTH) y sus dimensiones.

	GTH		Integración de personas		Organización de personas		Retención de personas		Desarrollo de personas		Evaluación de personas	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
No adecuado	5	10	4	8	3	6	7	14	11	22	7	14
Adecuado	43	86	37	74	36	72	35	70	39	78	37	74
Muy adecuado	2	4	9	18	11	22	8	16	0	0	6	12
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

NOTA: Describe frecuencias, base de datos Excel.

Análisis:

Se observa que la mayoría de los encuestados que conforma el 86 % opinan que la gestión efectuada sobre el talento humano en el hospital II-I de Andahuaylas es adecuada, mientras que un 10 % percibe como no adecuada y un 4 % indica como muy adecuada. En cuanto a las dimensiones: las gestiones que se realizan para integrar al trabajador al hospital son percibidos como adecuado por la mayoría de los encuestados con un 74 %, el 18 % indica que es muy adecuado frente a un 8 % que refiere como no adecuado; respecto a las gestiones de organización del personal el 72% de encuestados lo califican como adecuado, un 22 % indica que es muy adecuado y solo el 6 % refiere como no adecuado; en el aspecto de retención del personal el 70 % indica que es adecuado, un 16 % muy adecuado y el 14 % como no adecuado; referente al desarrollo personal la mayoría indica que es adecuado con un 78 % mientras que el 22 % percibe como no adecuado y respecto a la evaluación del trabajador las gestiones lo perciben como adecuada el 74 % y el 14 % como no adecuado.

Tabla N° 2

Análisis de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

	Satisfacción laboral		Condiciones físicas y materiales		Beneficios laborales y remuneración		Políticas administrativas		Desarrollo personal	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Insatisfecho	9	18	8	16	13	26	8	16	22	44
Satisfecho	39	78	35	70	28	56	40	80	25	50
Muy satisfecho	2	4	7	14	9	18	2	4	3	6
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

NOTA: describe frecuencias, base de datos Excel.

Análisis:

La tabla 2 nos muestra que el 78 % de encuestados se sienten satisfechos laboralmente en el hospital II-I de Andahuaylas, mientras que el 18% indican sentirse insatisfechos y sólo el 4 % refiere estar muy satisfecho. Respecto a las dimensiones: Dimensión de aspectos físicos y materiales el 70 % de encuestados refieren estar satisfechos mientras que el 16 % indica insatisfacción y un 14 % que señala estar muy satisfecho; Sobre los beneficios de su labor y la remuneración el 56 % de encuestados indican sentirse satisfechos, mientras que un 26% de los participantes se encuentran insatisfechos y solo un 18 % indica sentirse muy satisfecho; con respecto a las políticas de administración la mayoría participante de la encuesta indican estar satisfechos que es el 80 % de encuestados, seguido de un 16 % de trabajadores que manifiestan estar insatisfechos frente a un 4 % que refiere estar muy satisfecho; respecto al desarrollo de personas la mitad de los encuestados (50 %) manifiestan estar satisfechos frente a un 44 % que refiere estar insatisfechos y solo el 6 % manifiesta sentirse muy satisfecho con las prácticas que se dan para desarrollarse como persona.

4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO INFERENCIAL

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

PASO 1. Definición de hipótesis

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021.

PASO 2. Cálculo de la correlación de variables gestión del talento humano con satisfacción laboral

Tabla N° 3

Correlación, gestión del talento humano y satisfacción laboral.

		GESTION	
		TALENTO HUMANO	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,658**
		N	50
	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	,658**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

PASO 3. Análisis inferencial

Se planteó como hipótesis general que la gestión del talento humano, se encuentra relacionada significativamente con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021; la tabla 3 nos muestra los resultados de la contrastación por medio de la prueba de Rho de Spearman, representado por $r= 0,658$ que determina como positiva la correlación entre ambas variables, obteniendo un P valor = 0,000 ($p<0.01$), aceptándose la hipótesis general planteada, es decir al mejorar las prácticas en gestión del talento, también mejorará la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

PASO 1. Definición de hipótesis

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

PASO 2. Cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y condiciones físicas y materiales.

Tabla N° 4

Correlación entre gestión del talento humano y condiciones físicas y materiales

			GESTIÓN TALENTO HUMANO	Condiciones físicas y materiales
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Condiciones físicas y materiales	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

PASO 3. Análisis inferencial

La tabla 4 muestra los resultados obtenidos al constatar la primera hipótesis específica donde, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial, con un Rho de Spearman de 0,513 que indica correlación positiva entre ambas variables con un P valor = 0,000 ($p < 0.01$), aceptándose la hipótesis específica 1 planteada, es decir, cuando se mejoran las prácticas sobre gestiones del talento humano también mejorarán la satisfacción de los profesionales con respecto a las condiciones físicas y materiales.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

PASO 1. Definición de hipótesis

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

PASO 2. Cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y condiciones físicas y materiales.

Tabla N° 5

Correlación entre gestión del talento humano y beneficios laborales y remuneración

		GESTION TALENTO HUAMNO	Beneficios laborales y remuneración
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,449**
		N	50
	Beneficios laborales y remuneración	Coefficiente de correlación	,449**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

PASO 3. Análisis inferencial

La tabla 5 muestra como resultado de la contratación de la segunda hipótesis específica, hay una relación significativa con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial, teniendo un Rho de Spearman de 0,449 siendo positiva la correlación entre ambas variables con un P valor (Sig) = 0,001 ($p < 0.01$), aceptándose la hipótesis específica 2 planteada, es decir, cuanto se mejoran las prácticas de gestión del talento humano también mejorará la satisfacción respecto a los beneficios laborales y remuneración.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

PASO 1. Definición de hipótesis

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las políticas administrativas del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

PASO 2. Cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y las políticas administrativas.

Tabla N° 6

Correlación entre gestión del talento humano y políticas administrativas

		GESTION TALENTO HUMANO		Políticas administrativas
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Políticas administrativas	Coefficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

PASO 3. Análisis inferencial

La tabla 6 nos muestra el resultado al constatación la tercera hipótesis específica donde fue significativa la relación de gestión del talento humano con las políticas administrativas del profesional asistencial, con un coeficiente de Spearman de 0,422 que indica correlación positiva entre ambas variables siendo P valor = 0,002 ($p < 0.01$), aceptándose la hipótesis específica 3 planteada con un 95 % de nivel de confianza, es decir, al realizar mejoras en las gestiones del talento humano también se mejorarán la satisfacción de los trabajadores respecto a las políticas administrativas del hospital.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

PASO 1. Definición de hipótesis

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con desarrollo personal del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

PASO 2. Calculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y las políticas administrativas.

Tabla N° 7

Correlación entre gestión del talento humano y desarrollo personal

		GESTION TALENTO HUMANO		Desarrollo personal
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000	,298*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	50	50
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	,298*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

PASO 3. Análisis inferencial

Según la tabla 7 al contrastar de la cuarta hipótesis específica, los hallazgos en el resultado indican que la gestión del talento humano presenta correlación baja respecto al desarrollo personal en profesionales asistenciales, siendo el coeficiente de Spearman 0,298 que indica que es positiva la correlación entre ambas variables siendo P valor= 0,035 ($p < 0.05$), aceptándose la hipótesis específica 4 planteada, es decir, cuando es mejor las gestiones del recurso humano también mejorará su satisfacción en su desarrollo personal de los profesionales asistenciales.

V. DISCUSIÓN

Habiendo planteado el problema general con la siguiente pregunta ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?, se encontró como resultado que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021, así mismo mediante el Rho de Spearman = 0,658 presenta una correlación positiva moderada entre ambas variables, además posee un P valor = 0,000 ($p < 0.01$), se acepta la hipótesis general planteada que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021, es decir, si se mejoran las prácticas sobre gestiones del talento humano la satisfacción en su laboral de los profesionales también mejorarán.

Así mismo estos resultados se contrastan con los hallazgos encontrados por (Daza Alvarado, 2015), quien en su tesis de maestría obtuvo una correlación considerable y positiva en las prácticas de gestión del talento humano y satisfacción laboral de profesionales enfermeras correspondiente al servicio de neonatología del hospital Arzobispo Loayza en el 2015, correlación significativa de 0.01 % bilateral. Se concluye la aceptación de la relación entre ambas variables de estudio.

Del mismo modo (Berinyuy, 2021) encontró en su estudio sobre “Prácticas de gestión de recursos humanos, satisfacción de empleados y deseo de dejar de fumar en el Hospital Shisong en Kumbo Camerún”, relaciones significativas y positivas entre gestión de recursos humanos y satisfacción de empleados, también se concuerda con (Espinoza Borja, 2020) quien también encontró relación importante de gestión del talento humano y sus cuatro dimensiones de satisfacción laboral en sus cuatro dimensiones: relaciones entre las personas, estilos de dirección, valores, sentido de pertenencia, retribución y estabilidad, en tiempos de COVID-19”.

Por otra parte (Dzimbiri & Molefi, 2021) en su trabajo para ampliar los conocimientos y mejorar la comprensión sobre práctica de gestión de recurso humano en los hospitales públicos, concluyó que las gestiones del talento no

tuvo aporte en satisfacción profesional de las enfermeras que trabajan en hospitales públicos de Malawi, así mismo (Sumah & Baatiema, 2019) encontró que existe una limitada autonomía y discreción en la gestión de recursos humanos en las unidades subnacionales teniendo posibles intervenciones contrarias en la contratación, desarrollo, retención, y distribución efectiva del personal de salud de Ghana.

Según (Lacalle García, 2016) la gestión del recurso humano es la doctrina que está encargada de administrar a los empleados y personas que trabajan en una organización para obtener los objetivos de las dos partes, según (Palma Carrillo, 2001) la satisfacción laboral es la adaptación que encuentra un empleado en el cumplimiento de sus labores dentro de una institución, halla condiciones favorables para su desarrollo profesional y personal, teniendo conformidad salarial y con su estado actual, también cuenta con óptimas políticas de administración, fraternalismo y trabajos en equipo, donde existe responsabilidad de superiores y jefes que ofrecen bienestar físico y material, para viabilizar su desenvolvimiento laboral que favorece crear productividad y superación personal.

Habiendo planteado el primer problema específico con la pregunta ¿de qué manera la gestión del talento humano está relaciona con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?, se encontró como resultado que la gestión del talento humano se relacionan de forma positiva y significativamente con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021, teniendo Rho de Spearman de 0,513 que refleja correlación positiva entre ambas variables y con Pvalor = 0,000 ($p < 0.01$), aceptándose la hipótesis específica, es decir, cuando se mejor la gestión del talento humano dentro del hospital, también mejorará la satisfacción de los profesionales respecto a las condiciones físicas y materiales de su ambiente de trabajo.

Esto coincide con el trabajo realizado por (Godoy Ramos, 2016) quien demostró que existe una relación positiva y alta entre gestión del recurso humano y las condiciones físicas en profesionales de enfermería del hospital Cayetano Heredia, con un Rho Spearman = 0.411, $p = 0.00$ ($p < 0.05$) y conduce a aceptar

la relación existente entre ambas variables de estudio. Así mismo (Alonso Carbonell, García Milian, López Puig, & Amador Gonzáles, 2018) concluye que la percepción sobre gestión del recurso humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba fue positiva, aunque hay necesidad de mejoras especialmente en factores relacionadas con la insuficiencia de recursos materiales y el carente estímulo por nuevas ideas que generen situaciones y ambientes de trabajo no deseables para una gestión adecuada del talento humano.

Para (Cuesta Santos, 2017) gestionar el talento humano, es tomar decisiones y acciones gerenciales de la organización que aplican a personas, cuyo objetivo es buscar la mejora continua, respecto a la planeación, implantación y control de estrategia organizacional y tomando en cuenta las interrelaciones con su entorno. Las condiciones físicas del trabajo tienen poder de influencia en la salud, el confort, el desarrollo, el desempeño de los trabajadores y su satisfacción (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levy, 2001).

Habiendo planteado el segundo problema específico con la pregunta ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?, como resultado se obtuvo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial, con un Rho de Spearman de 0,449 refleja una correlación positiva entre ambas variables y un Pvalor = 0,001 ($p < 0.01$), aceptándose el planteamiento de la segunda hipótesis específica, es decir, al realizar mejoras en la gestión del talento humano también mejorará la satisfacción laboral relacionado a beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial. Esto se contrasta con el trabajo realizado por (Romero Gutierrez, 2019), quien en su tesis doctoral halló buena correlación en las gestiones del recursos humano y la satisfacción laboral en sus dimensiones: beneficios económicos del trabajador, determinado por un nivel de significancia elevado del $p = 0.000, < 0.01$ y un valor Tau b de Kendall de 0,888. Lo que indica que al realizar gestiones eficientes del recurso humano habrá trabajadores más satisfechos respecto con sus beneficios remunerativos. Por otra parte (Dzimbiri & Molefi, 2021), encontró

resultados significativos y positivas de las gestiones del personal y los componentes de salario y bienestar, trabajo en sí y las relaciones interpersonales, lo que permite aceptar una relación entre estas variables.

Gestionar el recurso humano es buscar que el trabajador se desarrolle y se involucre con las decisiones de su organización, logrando mejorar sus competencias y una comunicación fluida con los directivos, teniendo en cuenta sus deseos y necesidades de su personal para poder respaldarlos, ayudarlos, motivarlos y ofrecerles un desarrollo personal que enriquezca su personalidad ya que cada trabajador conforma el capital humano más importante de toda organización (Vallejo, 2016). La remuneración comprende todas los tipos de pago o compensaciones que otorgan a sus empleados y que surgen de su trabajo (Chiavenato I., 2010).

Habiendo planteado el tercer problema específico con la siguiente pregunta ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las políticas administrativas del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?, se encontró como resultado que la gestiones del talento humano tienen relación significativa con las políticas administrativas del profesional asistencial, con un Rho de Spearman de 0,422 que refleja correlación positiva entre ambas variables con P valor = 0,002 ($p < 0.01$), aceptándose la tercera hipótesis específica planteada, es decir, al realizar mejoras en las gestiones del talento humano también mejorará la satisfacción en los profesionales respecto a las políticas administrativas del hospital, por otra parte se tiene un estudio realizado por (Barrena Martínez, López Fernández, & Romero Fernández, 2019), donde proponen un perfil de políticas y prácticas del capital humanos socialmente responsables, es así que en su criterio 2 encuentra que “si cada práctica de RRHH debe mantenerse como un elemento capaz de definir la política de RRHH que engloba” tuvo un consenso académico del 75% esto demuestra que una mayoría de las prácticas están adecuadamente agrupadas dentro de una política de SR-HR como: la atracción, retención, formación y desarrollo, relaciones, comunicación, remuneración justa, igualdad de oportunidades, seguridad en el trabajo y salud, equilibrio familia- trabajo. A su vez estas políticas formarían un nuevo y valioso modelo teórico, que ofrezca

características particulares para unir la atención que se tiene por las preocupaciones sociales, humanas y éticas en la gestión del talento humano. Por su parte (Erkut, Nur Yildiz, & A.Zafer, 2018), en su estudio sobre “Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction”, llegó a la conclusión de que un sistema de desempeño justo y confiable aumenta el sentimiento de confianza de los empleados, cuando existe retroalimentación a los empleados también afecta positivamente en su satisfacción.

Para (Chiavenato I., 2010) gestionar el talentos humano es una agrupación integrado de procedimientos, políticas y prácticas para proteger al recurso humano de las instituciones, por ser el elemento irremplazable del capital intelectual y el cimiento de su éxito y, dirigir los aspectos administrativos como su reclutamiento, selección, su formación, las remuneraciones y evaluación de su desempeño. La política administrativa se considera un sistema deliberado y estructurado de principios que están orientadas a tomar decisiones de la organización, donde se aspira a obtener resultados racionales (Enciclopedia Concepto, 2021).

Habiendo planteado el cuarto problema específico con la siguiente pregunta ¿De qué manera las gestiones del talento humano se relaciona con el desarrollo personal de profesionales asistenciales de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?, se encontró como resultado que las gestiones del talento humano se encuentran relacionadas con desarrollo personal de los profesionales asistenciales, con un Rho de Spearman de 0,298 que refleja correlación positiva de estas variables y un Pvalor = 0,035 ($p < 0.05$), aceptándose la cuarta hipótesis específica planteada, es decir, al mejorar las gestiones del talento humano también mejorará la satisfacción laboral respecto al desarrollo personal de los profesionales asistenciales del hospital.

Este punto se contrasta con la investigación realizada por (Avila del Valle, 2018), en su tesis de maestría, y una de sus hipótesis planteadas fue que el desarrollo personal presentaba una relación significativa, con factores higiénicos (políticas de la compañía y administración), hospital Barranca- Cajatambo, quien al contrastar esta hipótesis encontró correlaciones muy significativas y fuertes ($p =$

0.000 < 0.05; $r = 0.834$), se puede afirmar que el desarrollo del hospital, por tanto ambos estudios se complementan.

En otro estudio (Boakye, 2019) llegó a la conclusión que sólo el 37.7% de 57 trabajadores indicaron estar satisfechos con el esfuerzo de sus empleadores, también se determinó que las capacitaciones del personal según su regularidad fueron totalmente inadecuadas en los establecimientos de salud privados en el subdistrito norte de Kasoallega.

Según (Chiavenato I. , 2010), gestionar el recurso humano es una función de las organizaciones que engloba la provisión de capacitaciones, desarrollo y motivación a los empleados, del mismo modo busca conservarlos en la organización. Mientras para (Lacalle García, 2016) el desarrollo de las personas es un procedimiento que apoya en la obtención de conocimientos de los trabajadores, efectuando los cambios necesarios. Este proceso contempla un cambio, donde se intenta hacer una reforma y mejorar las competencias del personal que no tienen niveles altos de desempeño cuyo objetivo conseguir nuevas tareas.

VI. CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos en la investigación se llegó a concluir que:

1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, siendo contrastado mediante la prueba de Rho de Spearman, representado por 0,658 determina correlación positiva entre ambas variables P valor = 0,000 ($p < 0.01$) bilateral.
2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción con respecto a las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, con un Rho de Spearman de 0,513 que indica correlación positiva entre ambas variables con un P valor = 0,000 ($p < 0.01$).
3. Existe relación significativa de la gestión del talento humano y satisfacción con respecto a los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, con un Rho de Spearman de 0,449 que indica correlación positiva entre ambas variables con un P valor= 0,001 ($p < 0.01$).
4. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción respecto a políticas administrativas del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, con un Rho de Spearman de 0,422 que indica correlación positiva entre ambas variables con P valor = 0,002 ($p < 0.01$).
5. Existe relación no tan significativa de la gestión del talento humano y satisfacción respecto al desarrollo personal del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, con un Rho de Spearman de 0,298 que indica correlación positiva entre ambas variables con un P valor (Sig) = 0,035 ($p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Es importante realizar estudios complementarios que incluyan a trabajadores no profesionales y por servicios diferenciados.
2. Se recomienda a las autoridades administrativas del Hospital II-I de Andahuaylas promover capacitaciones en gestiones del talento humano, de esta manera obtener recurso humanos más satisfechos con su entorno laboral.
3. Se recomienda que el Hospital II-I de Andahuaylas implemente el área del talento humano para potenciar el rendimiento del trabajador y a su vez incremente la calidad del ambiente de trabajo.
4. Mejorar y mantener los sistemas de motivación del trabajador asistencial.
5. Realizar gestiones para mejorar las condiciones físicas del Hospital II-I Andahuaylas ya que merman en el desarrollo laboral y satisfacción de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ambato: editorial@uta.edu.ec.
- Alles, M. (2016). Selección por competencias.
- Alonso Carbonell, L., García Milian, A. J., López Puig, P., & Amador Gonzáles, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte de salud*, 151-160. doi:<https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Arbeláez, J. J., Manrique Losada, B., Gasca Hurtado, G. P., & Machuca Villegas, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 29(1), 129 - 140. Obtenido de Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/caracterización-de-métodos-evaluación-desempeño/docview/2521671851/se-2>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de la investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias Gonzales, J. (2020). *Técnica e instrumentos de investigación científica* (1° ed.). Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Asociación Médica Mundial, P. (2013). *Declaración de Helsinki: Principios éticos para las investigaciones médicas con seres humanos*. Brasil.
- Avila del Valle, J. E. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Hospital de Barranca- Cajatambo, 2018*. Huacho.
- Barrena Martínez, J., López Fernández, M., & Romero Fernández, P. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. *The International Journal of Human Resource Management*,

- 30(17), 2544–2580. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332669>
- Berinyuy, B. (2021). Human Resource Management Practices, employee satisfaction and employee desire to quit. The case of Shisong Hospital in Kumbo Cameroon. *Technium Social Sciences Journal*, 15(1), 369–393. Obtenido de <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2358>
- Blštáková, J., & Palenčárová, J. (2021). Human Resource Management in Healthcare. *SHS Web of Conferences*, 115(03003), 9. doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/202111503003>
- Boakye, M. (2019). *An assessment of human resource management practices in private health facilities in the Kasoa north sub- district*. Ghana. Obtenido de University of Ghana <http://ugspace.ug.edu.gh>
- Bordas Martinez, M. J. (2016). *Gestión Estratégica y clima Laboral*. Madrid: UNED. Obtenido de http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23377993&_dad=portal&_schema=PORTAL&_piref93_23376063_93_23377993_23377993.next_page=/htdocs/ficha.jsp?IdArticulo=0102064CT01L01
- Bussin, M., Nicholls, M., & Nienaber, R. (2016). The relationship between occupational culture dimensions and reward preferences: A structural equation modelling approach. *SA Journal of Human Resource Management.*, 14(1). doi:<https://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.737>.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano* (3a. ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- CIOMS, C. d. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos* (Cuarta ed.). Ginebra. Obtenido de https://cioms.ch/wp-content/uploads/2018/01/CIOMS-EthicalGuideline_SP_WEB.pdf

- Colmenares, M., & Medina, M. (2015). *Los subsistemas de la administración de recursos humanos para el desarrollo de los trabajadores en la Empresa Agrollano Suplidores, C.A.* Carabobo.
- Cuesta Santos, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2 ed.). ECOE Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Daza Alvarado, A. (2015). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015.* Lima.
- De La Calle Durán, M. C., García Muiña, F. E., & Osuna, A. A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. un estudio de casos. *Cuaderno de administración*, 33. doi:Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. un estudio de casos. Cuadernos De Administración
- Dzimhiri, G., & Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management*, 1-9.
- Enciclopedia Concepto. (2021). Etecé. Obtenido de <https://concepto.de/politicas-de-una-empresa/>
- Erkut, A., Nur Yıldız, Ç., & A.Zafer, A. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-20.
- Espinoza Borja, S. M. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la gerencia regional de salud La Libertad, en tiempos COVID-19.* La Libertad.
- Espinoza Muñoz, K. G., Pivaque Baque, E. D., & Dávila Medina, F. (2018). Diseño de políticas de control administrativo para la regulación laboral y comercial de la empresa distribuidora de productos agrícolas, Agro S.A. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-17. Obtenido de

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/politicas-control-administrativo.html>

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Strategic Management of Human Talent in The Healthcare Sector of Ecuador. *Scientific e-journal of Human Sciences*(47), 107-117. Obtenido de www.revistaorbis.org / núm. 47

Fedesarrollo, F. p. (2017). *Reforma de salud en Colombia y plan maestro de implementación*. Colombia.

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo - familia y satisfacción laboral: El rol de compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 26(1), 352 - 357. doi:<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

Gestión del talento humano: Clave para lograr el éxito en las compañías. (2020). *ProQuest Central*. Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/gestión-del-talento-humano-clave-para-lograr-el/docview/2593046486/se-2?accountid=37408>

Godoy Ramos, C. J. (2016). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*. Lima.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Hernandez, E., Ramos, R., Palcencia, L., Indacochea, G., Quimis, G., & Moreno, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (1° ed.). ALCOY (ALICANTE): Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>

Katou, A. A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 797-821. doi: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0004>

Kumar, M., & Manisha, A. (2018). Organisational talent management and perceived employer branding. *International Journal of Organizational*

Analysis, 26(2), 312-330. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1147>

Lacalle García, G. (2016). *Gestión de Recursos humanos*. España: Editorial Editex.

Lockwar Sanchez, H., & Acosta, C. (2018). Políticas administrativas. *Prezi Inc*.

Malagón Londoño, G., Pontón Laverde, G., & Reynales Londoño, J. (2016). *Gerencia hospitalaria para un administración efectiva* (4. ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Médica Panamericana.

Maleka, M., Dachapalli, L. A., Ragadu, S., Schultz, C. M., & Van Hoek, L. (2020). Performance management, vigour, and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-10. doi: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1257>

Marques, C. R., Ribeiro, B. M., Martins, J. T., Dias, H. G., Dalri, R. d., & Bernardes, M. L. (2020). Satisfaction and dissatisfaction factors in the work of nurses. *Revista de Enfermagem UFPE on line*, 14. doi:10.5205/1981-8963.2020.244966

Melia, J., & Peiró, J. (1998). *Cuestionario de satisfacción laboral S10/12*. Valencia, España. Obtenido de <http://www.uv.es/seguridadlaboral>

Meliá, J., Zornoza, A., Sanz, M. J., Morte, M. P., & González, V. (1987). *The incidence of role conflict factors and role ambiguity factors in job satisfaction factors*. Madrid.

Ministerio de Salud, p. (2020). *R.M. N° 233-2020- MINSA. Documento técnico: consideraciones éticas para la investigación en salud con seres humanos*. Lima, Perú.

Müller, J. (2020). Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador.

- Nazneen, A., Mann, P., & Mishra, S. (2018). Impact of human resource management practices on job satisfaction among the employees of private banks. *British Journal of Economics*(1), 15.
- Nill, D., & Cortéz Suarez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la Investigación científica*. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cualitativa-cuantitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Bogotá: www.edicionesdelaU.
- OCDE, O. p. (2020). *Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020*. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/0c46f305-es>
- OIT, (. I. (2016). *Mejore su negocio: El Recurso Humano y la Productividad*. Ginebra.
- PAHO, P. A. (2020). *PAHO's Human Resources Management (HRM)*.
- Palma Carrillo, S. (2001). Factores de satisfacción laboral. *Revista debates*, 12.
- Peña Robles, L., Martínez Melendres, B., & Méndez Magaña, A. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia del COVID - 19. *SALUDJALISCO*, 14 - 19.
- Quintanilla Lozano, f. (2018). *Relaciones Laborales Y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 También Son 4, Pero No Sabes Cuándo*. México: BookBaby.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., & Yasin, N. K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 2(11), 511- 518. doi:<https://doi.org/0.5267/j.msl.2020.9.016>
- Rodríguez Sánchez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Kalik Soluciones Educativas S.A.
- Romero Gutierrez, Y. R. (2019). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en complejo hospitalario PNP Luis N. Saenz*. Lima, 2019. Lima.

- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levy, L. (2001). *Factores Psicosociales y de Organización. En OIT, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo* (3ra. Ed. ed.). Madrid.
- Seymour, A., & Geldenhuys, D. (2018). The impact of team dialogue sessions on employee engagement in an information and communication technology company. *Journal of Human Resource Management*, 16(4), 1-11. doi: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.987>
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering.*, 2(2), 52-59. doi:<https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>
- Steele- Moses, S. K. (2021). Predicting medical-surgical nurses' work satisfaction and intent to stay. 52, 16-25.
- Sumah, A. M., & Baatiema, L. (Jan de 2019). Decentralisation and Management of Human Resource for Health in the Health System of Ghana: A Decision Space Analysis. *International Journal of Health Policy and Management*, 8(1), 28-39. doi:10.15171/ijhpm.2018.88
- Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento humano. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Werder, W., Davis, K., & Guzmán Brito, M. P. (2014). *Administración de Recursos Humanos gestión del capital humano* (7 ed.). Perú: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?	Describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021.	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional asistencial de un hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac – 2021.	<p align="center">1. Variable X Gestión del talento humano</p> <p align="center">DIMENSIONES</p> <p>X1. Integración de personas. X2. Organización de personas. X3. Retención de personas. X4. Desarrollo de personas. X5. Evaluación de personas</p>	<p>Enfoque de investigación: Posee características de un enfoque cuantitativo. Tipo de investigación: es de tipo básico porque se enfoca en diagnosticar una realidad mediante nuevas formas de entendimiento Nivel de investigación: Reúne las características de un estudio descriptivo- correlacional, porque analiza y relaciona la gestión del talento humano con los diversos componentes de la satisfacción laboral. Diseño de investigación: Es no experimental porque, no hay manipulación de las variables y es de corte transversal porque la recolección de datos se darán en un momento específico. Población y muestra Población: Estará conformada por 106 trabajadores asistenciales profesionales del Hospital II-I de Andahuaylas, 2021. Muestra: Se empleará la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la situación sanitario en el país, y estará conformada por 50 profesionales asistenciales del Hospital II- de Andahuaylas, 2021. Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica: Para ambas variables se emplearán la técnica de la encuesta. Instrumentos: Variable gestión del talento humano: Se utilizará el cuestionario según la Escala de Gestión del Talento Humano, hecha por (Avila del Valle, 2018), adaptado por Pérez Garfias, Y. Variable satisfacción laboral: Se empleará el cuestionario hecho por (Melia & Peiró, 1998), adaptado por Pérez Garfias, Y. Ambos con escala tipo Likert.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		
1. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?	1. Describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.	1. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las condiciones físicas y materiales del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.	<p align="center">2.Variable Y Satisfacción laboral</p> <p align="center">DIMENSIONES</p> <p>Y1. Condiciones físicas y materiales Y2. Beneficios laborales y remuneración Y3. Políticas administrativas Y4. Desarrollo personal.</p>	
2. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?	2. Describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.	2. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los beneficios laborales y remuneración del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.		
3. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las políticas administrativas del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?	3. Describir de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con las políticas administrativas del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.	3. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las políticas administrativas del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.		
4. ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con desarrollo personal del personal asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021?	4. Describir qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desarrollo personal del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.	4. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con desarrollo personal del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac - 2021.		

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
<p align="center">Variable X GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Calificación de la variable: 1= no adecuada 2= adecuada 3= muy adecuada</p>	<p>Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida. (Chiavenato I. , 2010).</p>	<p>Forma en que es percibido la gestión del talento humano, mediante sus indicadores: Relaciones humanas, estilo de dirección, compensación laboral, desarrollo y capacitación, donde serán medidos utilizando la Escala de Gestión del Talento Humano, creada por (Avila del Valle, 2018).</p>	X1. Integración de personas.	1-3 (Total: 3 ítems)	Ordinal
			X2. Organización de personas.	4-6 (Total: 3 ítems)	
			X3. Retención de personas	7-11 (Total: 5 ítems)	
			X4. Desarrollo de personas	12-14 (Total: 3 ítems)	
			X5. Evaluación de personas	15-17 (Total: 3 ítems)	
<p align="center">Variable Y SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Calificación de la variable: 1= Insatisfecho 2= Satisfecho 3= Muy satisfecho</p>	<p>La satisfacción laboral, es el manifiesto del acondicionamiento que tiene un trabajador dentro del entorno laboral, donde encuentra las condiciones para su desarrollo profesional y personal, comprende su remuneración, las políticas administrativas, compañerismo y trabajo en equipo (Palma Carrillo, 2001).</p>	<p>Es la postura que tiene el personal de salud frente a su ambiente y situación laboral, asociado a las condiciones físicas y/ o materiales, beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas y desarrollo personal y serán medidos mediante la Escala de Satisfacción Laboral de (Melia & Peiró, 1998).</p>	Y1. Condiciones físicas y materiales	2-4 (Total: 3 ítems)	Ordinal
			Y2. Beneficios laborales y remuneración	10-11 (Total: 2 ítems)	
			Y3. Políticas administrativas	5-9 (Total: 5 ítems)	
			Y4. Desarrollo personal	1-12 (Total: 2 ítems)	

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL ASISTENCIAL DE UN
HOSPITAL II-I DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, 2021.**

El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar información sobre la gestión del talento humano y satisfacción laboral del profesional asistencial de un Hospital II-I de Andahuaylas, Apurímac, su aplicación es anónima y confidencial. El manejo de la información será únicamente con fines de estudio.

Cuestionario de Gestión del Talento Humano de (Avila del Valle, 2018),
adaptado por Pérez, Y. 2021.

Instrucciones: En el siguiente cuadro marque con una “X” según corresponda, tenga en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: integración de personas					
1	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal?					
2	¿El Hospital realiza un adecuado proceso de selección de personal?					
3	¿El Hospital maneja una eficiente planeación de los recursos humanos?					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS					
4	¿El Hospital cuenta con los puestos de trabajo necesarios para poder desarrollar sus funciones sin problemas ni demoras?					
5	¿El hospital cuenta con un manual de organizaciones y funciones?					
6	¿El hospital evalúa el desempeño de sus trabajadores?					
	DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAS					

7	¿Las remuneraciones y retribuciones que otorga el hospital a su personal son las adecuadas?					
8	¿El Hospital realiza prestaciones a favor de la sociedad?					
9	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo higiénico?					
10	¿El Hospital te brinda un ambiente de trabajo seguro?					
11	¿El Hospital lleva unas buenas relaciones sindicales?					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS					
12	¿El Hospital capacita a su personal?					
13	¿El Hospital se preocupa por tu desarrollo profesional?					
14	¿Las cabezas jerárquicas del hospital se preocupan por que exista un eficiente desarrollo organizacional?					
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE PERSONAS					
15	¿El Hospital cuenta con un sistema donde contenga los datos de sus trabajadores?					
16	¿El Hospital realiza controles de evaluación a su personal?					
17	¿El Hospital cuenta con sistemas de evaluación que faciliten la evaluación a su personal obteniendo datos más precisos?					

Cuestionario de satisfacción laboral S10/12 de (Melia & Peiró, 1998), adaptado por Pérez, Y. 2021.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Altamente Satisfecho
1	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
4	Los medios y recursos que su empresa pone para que usted realice su tarea.					
5	El apoyo que recibe de sus superiores					
6	La forma en que sus superiores juzgan su tarea					
7	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa					

8	El grado en que su empresa cumple, el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
9	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales					
10	El salario que usted recibe es la adecuada					
11	El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe					
12	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa (capacitación, desarrollo, posibilidades de ascenso)					

¡Gracias por su colaboración!

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto: ALARCÓN RAMÍREZ DINA ELIDA

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y sin redundancia.					95
2. ACTUALIDAD	El instrumento tiene vigencia en el campo de la ciencia, tecnología acorde a la variable: trata de personas.					95
3. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento demuestran orden lógico respecto a la variable: trata de personas.					95
4. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento comprenden los aspectos de cantidad, calidad respecto a la variable y dimensiones.					95
5. INTENCIONALIDAD	Es coherente con el tipo de investigación y los aspectos del estudio.					95
6. CONSISTENCIA	La información que se recoja con la utilización del instrumento, permitirá analizar el motivo de la investigación.					95
7. COHERENCIA	Los ítems del instrumento reflejan la relación de los indicadores de cada variable: trata de personas.					95
8. METODOLOGIA	La técnica y el instrumento responde al propósito de estudio de la investigación.					95
9. CONVENIENCIA	Los ítems generan nuevas pautas en la investigación.					95
10. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger información de la variable articulación interinstitucional en todas sus dimensiones.					95
SUB TOTAL						950
TOTAL						950

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 190

VALORACION CUALITATIVA: EXELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Andahuaylas 20 Noviembre de 2021

Mag. Dina Elida Alarcón Ramírez
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
C.E.P. 52076 - R.E.E. 13874

Mg.

DNI: 43205100

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto: PEREZ GARRIDO LIDO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y sin redundancia.					90
2. ACTUALIDAD	El instrumento tiene vigencia en el campo de la ciencia, tecnología acorde a la variable: trata de personas.					90
3. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento demuestran orden lógico respecto a la variable: trata de personas.					90
4. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento comprenden los aspectos de cantidad, calidad respecto a la variable y dimensiones.					90
5. INTENCIONALIDAD	Es coherente con el tipo de investigación y los aspectos del estudio.					90
6. CONSISTENCIA	La información que se recoja con la utilización del instrumento, permitirá analizar el motivo de la investigación.					90
7. COHERENCIA	Los ítems del instrumento reflejan la relación de los indicadores de cada variable: trata de personas.					90
8. METODOLOGIA	La técnica y el instrumento responde al propósito de estudio de la investigación.					90
9. CONVENIENCIA	Los ítems generan nuevas pautas en la investigación.					90
10. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger información de la variable articulación interinstitucional en todas sus dimensiones.					90
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 180

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Arequiva/as 18 Noviembre de 2021

Mg. 
 Mg. Lidio Pérez Garrido
 DNI: 40986212
 CBP - 7127 FINEN 345

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del experto: *Quintana Olarte Nieves*

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje apropiado y sin redundancia.					95
2. ACTUALIDAD	El instrumento tiene vigencia en el campo de la ciencia, tecnología acorde a la variable: trata de personas.					95
3. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento demuestran orden lógico respecto a la variable: trata de personas.					95
4. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento comprenden los aspectos de cantidad, calidad respecto a la variable y dimensiones.					95
5. INTENCIONALIDAD	Es coherente con el tipo de investigación y los aspectos del estudio.					95
6. CONSISTENCIA	La información que se recoja con la utilización del instrumento, permitirá analizar el motivo de la investigación.					95
7. COHERENCIA	Los ítems del instrumento reflejan la relación de los indicadores de cada variable: trata de personas.					95
8. METODOLOGIA	La técnica y el instrumento responde al propósito de estudio de la investigación.					95
9. CONVENIENCIA	Los ítems generan nuevas pautas en la investigación.					95
10. OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten recoger información de la variable articulación interinstitucional en todas sus dimensiones.					95
SUB TOTAL						950
TOTAL						950

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 190

VALORACION CUALITATIVA: *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*

Lugar y fecha: *Andahuaylas 20 Noviembre* de 2021


Mg.
EsSalud
Magister Nieves Quintana Olarte
 C.E.P. 42122 - R.E. Nº 9431
 M.S. S.P. R. P. 709
 COORDINADORA
DNI: 40044481